

CAPITAL HUMANO

Executivos em *part-time*

Para as organizações uma das vantagens é que têm um executivo de primeira linha a um custo mais reduzido, com uma ligação à empresa forte, mas mais leve do ponto de vista de comprometimento contratual, devido ao facto de os profissionais não criarem tanta resistência quando existe vontade de cada um seguir o seu caminho.

JOSÉ RODRIGUES



Expert in Human Resources & Entrepreneur, Certified Coach PLD19, Harvard Business School Alumni

A gestão de pessoas e as políticas das organizações no que se refere à contratação de profissionais vai sempre mudando ao longo do tempo. Seja por estudos que permitam adoptar novas filosofias, ou para estarem na vanguarda de novas práticas, seja por questões de orçamento, ou por uma mera questão de necessidade. O facto é que é sempre necessário escolher aquilo que é melhor para as organizações atingirem os seus resultados, e ao mesmo tempo, serem espaços de trabalho saudáveis e equilibrados, para que o talento se sinta bem enquanto lá está.

Um dos temas que está a virar uma tendência é o recrutamento de executivos em *part-time*. De início parece uma ideia estranha. Se se contrata um perfil desta natureza em *part-time* significa que a organização o está a partilhar com outra, o que pode gerar desconfiança do ponto de vista de confidencialidade de temas sensíveis, mas também de transmissão de conhecimento.

Esta desconfiança faz sentido? Claramente que não. Óbvio que o profissional não deve trabalhar para empresas concorrentes, mas se trabalhar para empresas de produtos diferentes, não tem qualquer problema. Até pode ser bem vantajoso. A transmissão de conhecimento, desde que não seja confidencial, é positiva, uma vez que as organizações podem e devem aprender umas com as outras, e se têm um executivo partilhado, melhor ainda. Por outro lado, para as organizações uma das vantagens é que tem um executivo de primeira linha a um custo mais reduzido, com uma ligação à empresa forte, mas mais leve do ponto de vista de comprometimento



Estes profissionais podem trazer inovação a “custo zero” pela experiência que trazem

contratual. Não devido à lei *per se*, mas devido ao facto de os profissionais não criarem tanta resistência quando existe vontade de cada um seguir o seu caminho.

Confesso que vejo esta tendência de forma muito positiva. Do ponto de vista do profissional, é mais motivador, porque tem desafios diferentes, mas também menos risco, uma vez que o seu rendimento vem de duas organizações diferentes. Além de que poderá ter mais rendimento, uma vez que o poder de negociação é mais elevado. É sem dúvida uma fórmula vencedora. Importa referir que quando menciono executivos, poderei estar a falar de C-level ou diretores de primeira linha

das várias áreas (Recursos Humanos, Marketing, Financeiro,...). Como referi anteriormente, é um passo difícil para as organizações. É algo novo e de partilha. No entanto, o incomum é o que traz a inovação. E aqui, estes profissionais podem trazer inovação a “custo zero” pela experiência que trazem de outros locais. As organizações têm de mudar as suas mentalidades e perceber que as fórmulas de atração de talento nos dias de hoje são diferentes. Não só nas novas gerações, mas também em executivos. Quem o perceber mais cedo, terá uma vantagem surpreendente. Seja em que lugar for do mundo.

Por fim, gostaria apenas de sublinhar que esta abordagem não é de consultoria. Mas sim, um colaborador da organização.

As organizações têm de mudar e perceber que as fórmulas de atração de talento são diferentes

Apenas não o é a tempo inteiro. É em *part-time*. E este modelo pode ser definido no número de horas que as organizações assim o entenderem em conjunto com o executivo. Esteja ele no país onde a organização se encontra, ou em qualquer outro. Com o trabalho remoto, é possível contratar estes profissionais em qualquer lugar do mundo.

Vamos a isso?